

A D E F A

Association Départementale pour l'Emploi et la Formation Agricole.

L'association s'est donnée comme objectif de créer des emplois salariés agricoles sur le département de la Vienne et de réduire la précarité de ces mêmes emplois, en mettant l'accent sur la complémentarité des compétences grâce à des actions de formation.

1. CONTEXTE

Suite à deux enquêtes réalisées par la D.D.A.F et la Chambre de l'Agriculture, on constate que l'évolution de l'environnement économique et social entraîne une forte baisse du nombre d'exploitations dans le département de la Vienne, ce qui génère une augmentation des besoins d'emplois salariés. Afin de favoriser ces créations d'emplois, plusieurs partenaires se sont associés pour créer l'ADEFA.

2. ORIGINE

L'association ADEFA a été créée en 1997 sous un statut Loi 1901. Elle est constituée de manière paritaire de la FDSEA, de la Chambre Syndicale des Employeurs de Main-d'œuvre, de la FDCUMA, du syndicat des Entrepreneurs de Travaux Agricoles et Forestiers (ETAF), de la Fédération Départementale des Producteurs de l'Horticulture et des Pépinières (FDPHP), ceci pour les employeurs et d'autre part de la FGA-CFDT, de la CGT-FO, et de la CGC pour les salariés.

3. CHAMP D'ACTION	Création, animation et développement d'une bourse de l'emploi.
	<p>Afin de maintenir et de créer de l'emploi agricole salarié, l'ADEFA collecte et coordonne les offres et les demandes d'emploi. Elle intervient aussi dans la mise en relation des employeurs avec les demandeurs d'emploi.</p>
	Développer la formation des salariés agricoles
	<p>L'ADEFA travaille également sur la pérennisation des emplois et la diminution de la précarité des salariés saisonniers. Son action l'amène à répondre aux besoins de main-d'œuvre des employeurs.</p> <p>Pour cela, elle met en œuvre des formations destinées à accroître les compétences et à favoriser l'employabilité des salariés dans des secteurs agricoles radicalement différents.</p>
4. RESULTATS	<p>La Bourse de l'emploi a permis, en 1999, l'embauche de 115 personnes et sur les 2 premiers trimestres de l'année 2000 celle de 104 personnes</p> <p>L'action de formation, par la complémentarité des compétences, a aidé à 10 demandeurs d'emploi à sortir de la saisonnalité. Ainsi, ils travaillent d'Avril à Septembre dans le secteur du melon, puis de Janvier à Mars dans le secteur viticole</p>
5. MOYENS	<ul style="list-style-type: none"> - Convention de placement avec l'Agence Nationale Pour l'Emploi, - Partenariat avec des organismes agricoles et des établissements scolaires publics et privés, - Lien avec des entreprises d'insertion et des associations intermédiaires, - Partenariat avec l'Inspection du Travail et de l'Emploi en agriculture, la Direction du Travail et de l'Emploi, le Fonds national d'Assurance Formation des Salariés Agricoles et la Chambre d'Agriculture, - Collaboration avec les employeurs concernés.

6. APPUI D'UN RESEAU

Dans le cadre de la Bourse de l'emploi, l'association s'appuie sur un réseau de partenaires d'organismes agricoles afin de diffuser largement les offres et les demandes d'emploi.

Depuis 1999, elle s'est associée à des organismes tels que le GERAV, la section main-d'œuvre de la FDSEA, l'Espace Juridique et le Cercle d'Echange pour mettre en commun les moyens nécessaires au développement de l'emploi sur le département de la Vienne.

7. MODE DE FINANCEMENT

Le financement de l'association est assuré grâce à une cotisation sur salaire appelée à la demande des partenaires sociaux, par la caisse d'assurance sociale agricole de la Vienne (0,05% pour les employeurs – 0,05% pour les salariés).

Autres subventions :

- Département,
 - Région,
 - Financement sur projets spécifiques.
-

8. CONTACT

ADEFA
Agropole - BP 129
86004 Poitiers Cedex

Jean-Pierre SIMONET

Téléphone : 05.49.44.75.25

Télécopie : 05.49.44.74.63



L'association travaille au rapprochement des partenaires sociaux entre eux, avec les collectivités locales, les administrations et les entreprises. Son expérience l'a positionnée comme un des pôles fédérateurs du développement de l'emploi en Poitou-Charentes.

1. CONTEXTE

Après avoir travaillé 4 années sur le thème du développement économique local et la gestion prévisionnelle des emplois, les services de proximité apparaissent pour les acteurs d'AVERTIR comme étant un gisement d'emplois à ne surtout pas négliger. En effet, en période de modernisation et de restructuration, ils répondent à une possible évolution de l'emploi et du lien social face aux changements socio-démographiques de la société.

Bien que déjà présents, avec notamment les services à la personne (enfants, familles, personnes âgées), c'est plutôt dans la manière de les concevoir et de les construire qu'AVERTIR fait preuve de créativité. Car pour créer des emplois de proximité au sein de projets viables, il faut inventer et innover.

2. ORIGINE

AVERTIR s'est créée en 1990 avec pour statut juridique celui d'une association à but non lucratif (loi 1901). Son Conseil d'Administration est composé de responsables d'entreprises (Rhône Poulenc, EDF/GDF, France Télécom, Hennessy), de syndicats de salariés et de patrons (CFDT, CFTC, CFE/CGC, Unions Patronales), d'associations œuvrant pour l'emploi et l'insertion (IRIS, CAPEE), et des administrations (Agence Nationale pour l'Emploi, DRTEFP, Conseil Régional.....).

Sa vocation régionale, illustre la détermination des partenaires sociaux et des institutions à poser et résoudre les problèmes de l'emploi. Un des axes de travail est le développement des emplois de proximité. Celui-ci se traduit par l'accompagnement méthodologique des porteurs de projets et la participation à des réflexions plus larges, liées aux questions de l'emploi ou de développement territorial.

3. CHAMP D'ACTION

Accompagnement de projets : créateurs d'emplois

Afin de développer les emplois de proximité, AVERTIR apporte un soutien technique dans la réalisation des dossiers et organise, dialogue et médiation, entre le terrain et le niveau institutionnel. Ces projets sont à l'initiative de demandeurs d'emploi, de professionnels ou de salariés d'entreprises, qui seront futurs salariés et/ou gestionnaires de services.

Actions structurantes favorisant l'organisation de l'offre

AVERTIR favorise les lieux de médiation, de coordination et de négociation à travers :

- La réalisation d'un diagnostic sur les services de proximité sur un territoire particulier : les communes de la zone d'accueil de la centrale nucléaire de Civaux (Vienne), afin de faire un bilan de l'existant, déceler les insuffisances et favoriser de nouveaux projets,
 - La réalisation d'un document sur le repérage des ressources documentaires à destination des porteurs de projets de services de proximité et les objectifs des outils à créer,
 - Le suivi d'une action de professionnalisation de gardes-malades et de spécialisation d'une équipe en accompagnement des personnes en fin de vie et grands dépendants.
 - La réalisation d'un guide local sur les services avec les acteurs locaux, dans le cadre d'une étude préliminaire à un projet de logement inter-âges,
 - L'organisation des "Deuxièmes Rencontres d'AVERTIR" sur le thème "Services de Proximité : Pour quels emplois ?"
 - L'animation de réunions sur la filière "Services aux personnes" auprès d'un collectif d'associations intermédiaires.
-

4. RESULTATS

AVERTIR a travaillé à l'émergence de 15 projets concernant le développement et l'aide à la création des services de proximité.

Elle a organisé trois rencontres : les actes du colloque sur le thème "Services de Proximité : Pour quels emplois ?" ont été édités à 1000 exemplaires et celle organisée autour du thème "Dialogue Social et Territoires" a réuni plus de 200 participants.

Elle a mis en place, en 1999, un centre de ressources dans le but de multiplier la création de groupements d'employeurs sur la région Poitou-Charentes.

Elle est à l'origine de la création en octobre 2000, du Carrefour pour l'Innovation Sociale le Travail et l'Emploi (CISTE) qui réunit tous les partenaires sociaux syndicats et patronats ainsi que des membres de l'économie sociale et solidaire.

5. MOYENS

- Signature d'un protocole d'accord avec l'Etat et la Région dans le cadre du contrat de plan Etat/Région, afin d'intervenir sur la région Poitou-Charentes,
 - Participation à la construction d'un réseau national de l'agence pour le développement des services de proximité,
 - Reconnaissance par la DATAR comme site pilote,
 - Etablissement d'une charte de partenariat pour le développement économique local et de l'emploi en Poitou Charentes.
-

6. APPUI D'UN RESEAU

Les membres du Conseil d'Administration, particulièrement les acteurs issus de l'insertion par l'activité économique ou des grandes entreprises (EDF, France Télécom), peuvent avoir le rôle de conseils, propositions ou être des financeurs des démarches développées par AVERTIR.

Dans le cadre des actions concernant le développement des services de proximité, les projets se construisent à chaque fois de manière différente, en fonction des besoins du local et des micro-espaces sur lesquels ils se trouvent. Les partenaires des projets sont souvent les collectivités locales ou les services déconcentrés de l'Etat, parfois les entreprises privées (par le biais des fondations notamment) et les habitants/usagers.

7. MODE DE FINANCEMENT

Part de financement public : 75 %

Part de financement privé : 25 %

8. CONTACT

AVERTIR

France JOUBERT

Téléphone : 05.49.52.96.46

Télécopie : 05.49.88.30.39

La Fondation MACIF inscrit son action sur le champ de l'économie sociale. Elle forme l'ambition de contribuer, au plan national et européen, à l'établissement de nouveaux rapports entre économie et solidarité. Le programme "Les jeunes, l'Emploi et l'économie sociale" auquel elle a apporté son soutien financier, en est la confirmation.

1. CONTEXTE

En décembre 1997, la Fondation MACIF lance, sous l'égide du Pôle Européen, l'action pilote "Les jeunes, l'Emploi et l'économie sociale" avec pour slogan : Inventons notre Avenir.

Cette action a pour objectif de démontrer, par l'expérimentation, le potentiel d'emploi que recèle le troisième système, en favorisant l'implication des jeunes dans des projets ou dispositifs qui les concernent directement ou indirectement, et de contribuer à inscrire durablement l'Economie Sociale en Europe.

2. ORIGINE

La Fondation MACIF est gérée par les partenaires sociaux de l'économie sociale et solidaire. La CFDT y est représentée à la fois dans le bureau du Comité Régional et à l'organisme directeur national.

La Fondation MACIF est une fondation d'entreprise créée en 1993 par la MACIF, Mutuelle d'Assurance. Son secteur d'activité est celui de l'économie sociale et plus largement de la solidarité active et concrète en France et en Europe.

Dotée d'un budget de 8,6 MRFn, la Fondation axe ses programmes d'action sur la création d'activités porteuses d'emplois et le développement d'entreprises sous statut relevant de l'économie sociale.

La Fondation MACIF est, par ailleurs, membre fondateur du Pôle Européen de l'Economie sociale (AISBL) dont le siège est à Bruxelles.

Appel à projets de l'économie sociale, par et pour des jeunes.

3. CHAMP D'ACTION

La fondation MACIF a apporté un soutien financier aux projets destinés à l'insertion des jeunes sur le marché du travail par la création d'activités nouvelles dans les domaines sociaux, de la vie quotidienne, de l'environnement, de la culture et des loisirs. Elle s'est appuyée sur les critères de création d'emplois durables et pérennes pour les 18-30 ans, démarche entrepreneuriale et activité sociale innovante.

A l'issue du programme, force est de constater que :

- Les bassins d'emploi ont fait émerger des projets fédérateurs dont, une partie significative d'entre eux, est portée par de nouvelles structures d'économie sociale,
- Les jeunes se sont fortement engagés dans les projets,
- Des liens entre partenaires multiples se sont créés et notamment, la rencontre de partenaires publics et privés afin de favoriser l'hybridation des ressources,
- Des emplois durables et qualifiés, dotés de statuts et bénéficiant de garanties collectives (prévoyance par exemple), se sont créés au sein de nouveaux métiers,
- Les partenaires syndicaux et de collectivités locales se sont impliqués,
- Une base de données a été mise en place sur les expériences les plus significatives et transférée sur le site d'Internet "Solidarity on line".

4. RESULTATS

En un an et demi, et avec 31 projets financés, 18 nouvelles structures d'économie sociale ont été montées, 113 emplois ont été créés (dont 77 pour des jeunes de moins de 30 ans et 69% des contrats signés sont à durée indéterminée, beaucoup d'autres sont en cours de création), et de nouveaux services se sont mis en place au niveau local.

On distingue trois groupes de dossiers :

- Un premier groupe, ayant pour mission première la prestation de services avec une forte composante d'animation sociale,
 - Un second groupe s'attachant au développement personnel et professionnel de salariés opérant au sein de l'économie d'insertion
 - Un troisième groupe ayant pour but l'animation territoriale (quartiers ou ensemble de communes).
-

5. CONCOURS DU RESEAU

Parmi les 6 projets encouragés par la CFDT en Poitou-Charentes,
2 ont été soutenus par la fondation MACIF.

Le **premier** dossier porté par l'association **Swing Troubadour** a pour objectif de fédérer les associations, les jeunes et les élus locaux afin de donner à la culture un rôle important dans le développement local et d'aider à la professionnalisation des jeunes artistes locaux. Deux emplois ont pu être ainsi créés.

Le **second**, **AGICO** propose d'agir avec les jeunes, les syndicats de salariés et les comités d'entreprise, pour innover en matière d'activités sociales et culturelles en utilisant le multimédia. Un animateur a été recruté à cet effet.

6. CONTACT

Délégué Régional MACIF

France JOUBERT

Téléphone : 05.49.52.96.46

Télécopie : 05.49.88.90.39



Initiative Régionale pour l'Insertion et la Solidarité

Regroupement des différents mouvements d'insertion par l'activité économique, IRIS dans un esprit réseau, fédère des énergies et rapproche des hommes et des structures, sans jamais se substituer à leur action, elle cherche au contraire à la démultiplier et à la rendre plus efficace.

1. CONTEXTE

L'idée des structures d'insertion était de se rencontrer afin de mieux se connaître, d'échanger des savoir-faire et de donner du poids à une négociation politique et administrative.

La création d'IRIS tient à la volonté d'un petit groupe de professionnels travaillant dans le secteur de l'insertion par l'activité économique, connaissant bien les problèmes de l'exclusion. Le projet a rapidement trouvé un écho et un soutien auprès des Pouvoirs Publics et du Conseil Régional.

2. ORIGINE

Créé en 1992, IRIS est une Union Régionale de structures d'insertion par l'activité économique. Sa caractéristique est de mettre en relation tous les réseaux : entreprises d'insertion, associations intermédiaires, mais aussi régies de quartier et groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification. Elle est, à ce titre, l'une des rares à être inter-réseaux, c'est à dire à représenter les grands réseaux nationaux.

Elle assure l'animation du réseau régional, elle regroupe et fédère les structures d'insertion par l'activité économique de la région Poitou-Charentes.

IRIS est organisée en 4 collèges qui rassemblent les différents acteurs de l'insertion par l'activité économique.

L'assemblée générale élit un Conseil d'Administration de 32 membres au maximum issus de ces 4 collèges, qui désigne à son tour un bureau de 11 membres représentatifs de chaque composante.

Promouvoir, développer et consolider l'action des structures d'insertion par l'activité économique

3. CHAMP D'ACTION

IRIS assure le recensement des initiatives locales et favorise la connaissance et la reconnaissance des acteurs, de leur métier d'accompagnement social et formatif. Elle permet ainsi à ses adhérents de bénéficier d'une représentation auprès des partenaires privés et publics.

Au delà des conseils et appuis qu'elle apporte pour le développement et la création des structures, elle organise des actions de formation destinées aux porteurs de projet, aux professionnels, aux personnes en insertion et aux bénévoles.

Pour finir, IRIS tend à favoriser la confrontation, la réflexion et l'information des adhérents de façon à constituer un réseau décloisonné et intégré dans les réalités socio-économiques picto-charentaises.

Cette mise en commun des structures et des territoires produit des retombées économiques et sociales mesurables, mais aussi des transferts de savoir-faire techniques, pédagogiques et sociaux. Cela s'affirme à travers plusieurs dimensions de l'action d'IRIS :

- Les groupes filières, qui, au moyen de l'auto-formation et de l'auto-conseil, réalisent une synergie de transfert et de développement des compétences,
- Les transferts d'outils d'évaluation et de suivi,
- Les formations communes aux différents réseaux et leurs effets de réassurance des salariés encadrants,
- La circulation d'informations juridiques, réglementaires fiscales, techniques,
- Le parrainage inter-structures, le tutorat des plus anciennes aux nouvelles,
- L'échange entre les réseaux favorisant la communication, l'action, le développement et la synergie.

4. RESULTATS

En 1999, 13 654 personnes ont bénéficié d'un contrat de travail, cela représente environ 52 000 contrats conclus dans l'année d'une durée de quelques heures à un temps plein annuel, soit plus de 1 800 équivalents temps plein.

475 permanents ont accueilli, accompagné et encadré les salariés en insertion.

Le budget des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) représente 289 MF.

Le financement public est de 40 MF.

5. MOYENS

- Convention avec la Région et l'Etat pour assurer l'animation et la formation des acteurs,
 - Convention avec le fonds territorial de financement et de garantie de l'insertion par l'activité économique (IPC) pour instruire les demandes de participation financière,
 - Vente de prestations.
-

6. APPUI D'UN RESEAU

IRIS est impliqué dans des processus de développement local et de partenariats forts tant avec les collectivités locales que les partenaires économiques et sociaux tels que :

- Syndicat de salariés CFDT,
 - Mission locale,
 - AVERTIR,
 - Club d'entrepreneurs,
 - Réseau régional du secteur coopératif, associatif et mutualiste,
 - Quatre villes, préfectures de la région,
 - Unions locales des structures d'insertion.
-

7. MODE DE FINANCEMENT

Les ressources d'IRIS proviennent de :

- L'Etat,
 - Le Conseil Régional,
 - Les Conseils Généraux,
 - Les financeurs privés,
 - Les financeurs européens,
 - Les cotisations des adhérents.
-

8. CONTACT

IRIS
23 Boulevard du Grand Cerf
86000 Poitiers

Alain RIBAGER

Téléphone : 05.49.88.07.29

Télécopie : 05.49.88.43.98

Site Internet : iris-asso.fr

Email : iris@iris.asso.fr



Centre d'Accompagnement et d'Orientation

Le C.A.O est un véritable outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sur un territoire. Il démontre par les actions entreprises, qu'une articulation est possible entre politique de branche et approche territoriale, et que cette solidarité des territoires et de branches est bénéfique pour l'ensemble de la population active ou en recherche d'emploi.

1. CONTEXTE

Dans un contexte local riche de partenariat et de dialogue social, un plan de reconversion est mis en place dans la plus grande entreprise du territoire (HEULIEZ Automobiles). Ceci concerne 800 personnes en fin de contrat.

Le concept du Centre d'Accompagnement et d'Orientation a d'abord été expérimenté au sein de l'entreprise HEULIEZ et pour se préparer à des problèmes de reconversion plus importants encore, il a été décidé d'externaliser cette cellule et de créer le C.A.O Territorial.

2. ORIGINE

Créé en 1994, le C.A.O est à l'initiative de la CFDT, des élus du Comité d'Entreprise HEULIEZ et du Comité de Bassin d'Emploi.

Il est la transposition à l'échelle d'un territoire de l'expérience acquise à travers différentes actions de reclassement. Ces actions ont montré la capacité d'une organisation syndicale à s'engager dans une démarche de développement économique local et d'accompagnement des salariés.

Le C.A.O repose sur un principe simple, intensifier la quantité et la qualité des échanges avec les entreprises, pour connaître l'évolution des emplois et anticiper les conséquences de ces évolutions.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sur un territoire.

3. CHAMP D'ACTION

Le C.A.O vise à intensifier la quantité et la qualité des échanges avec les entreprises. Pour, d'une part, permettre aux entreprises de recruter des salariés compétents ,et, d'autre part, permettre aux salariés de gérer, eux-mêmes, leur parcours de formation et d'emploi.

La recherche et l'organisation des informations recueillies au sein des entreprises alliées à l'inventaire des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi, ont permis un rapprochement entre les besoins des entreprises et les compétences présentes sur le bassin d'emploi. La mobilisation des acteurs a donné naissance à des réseaux d'échanges. De nouveaux réflexes sont alors apparus sur le territoire.

Aujourd'hui, l'évolution des métiers, le repérage des compétences, l'accompagnement de parcours individuels sont des notions mieux connues et de mieux en mieux gérées.

4. RESULTATS

Sur le thème de l'orientation professionnelle, le C.A.O a effectué un recensement des métiers et des compétences présents dans une cinquantaine d'entreprises du bassin d'emploi. Ce travail a vu le jour par la formation de groupes de travail, constitués des entreprises du territoire, et a abouti à la réalisation d'un fichier des métiers.

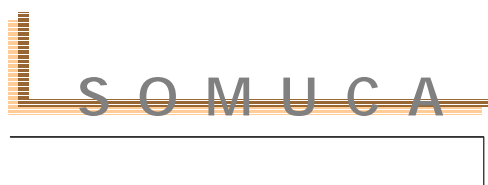
Dans le prolongement, un dispositif de gestion partenariale des emplois et des compétences a été conçu. Il s'agit d'un logiciel de cartographie des compétences qui permet d'avoir un repérage permanent et précis des aptitudes présentes sur le territoire.

En privilégiant une approche inter-professionnelle, le C.A.O a conduit à la mise en place d'actions de formation dans des filières professionnelles (ex : la mécano-soudure). Il a joué un rôle d'interface entre les entreprises, le public et les formateurs.

Pour l'accompagnement des salariés dans leur parcours professionnel, le C.A.O a créé des outils tels que le guide de recherche d'emploi et le livret professionnel individuel.

Le C.A.O a également travaillé à la sensibilisation du public féminin vers les métiers techniques et industriels. Des actions de formation qualifiantes ont été entreprises.

<p>5. MOYENS</p>	<p>- Convention Européenne P.I.C ADAPT.</p>
<p>6. APPUI D'UN RESEAU</p>	<p><u>Les partenaires sont, d'une part, les membres fondateurs :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - les entreprises du Groupe HEULIEZ du département, - les organisations syndicales CFDT et CFE-CGC, - le syndicat de communes du Bocage Bressuirais. <p><u>Mais aussi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - les services déconcentrés de l'Etat, - le service public, - les collectivités locales et les élus, - le Conseil Régional.
<p>7. MODE DE FINANCEMENT</p>	<p><u>Financement public :</u></p> <p>Syndicat de communes, Conseil Régional, Fonds Social Européen, Direction Régionale des Droits de la Femme, Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.</p> <p><u>Financement privé :</u></p> <p>Groupe HEULIEZ, syndicats CFDT et CGC, Comité de Bassin d'Emploi.</p>
<p>8. CONTACT</p>	<p>C.A.O</p> <p>Bernard QUINTREAU</p> <p><i>Téléphone/Fax</i> : 05.49.79.90.52 <i>Portable</i> : 06.85.52.48.03</p>



Solidarité Mutualiste Chômeurs et Actifs

Permettre à des demandeurs d'emploi, anciens salariés d'entreprise, de continuer à bénéficier d'un tarif de cotisation de groupe pour leur couverture maladie complémentaire. Une association du milieu mutualiste et syndical avec le soutien des comités d'entreprise est à l'initiative de cette solidarité.

1. CONTEXTE

Au cours des trois dernières années, des plans sociaux sont mis en place dans des entreprises du département des Deux-Sèvres. Des problèmes liés à l'assurance complémentaire sont alors apparus. Les Comités d'Entreprise cherchent à venir en aide à d'anciens employés de leur structure. En effet, ceux qui avaient bénéficié d'une cotisation de groupe, désormais demandeur d'emploi, se trouvaient obligés de cotiser individuellement pour un coût supérieur, alors que leurs ressources diminuaient. Ils demandent alors au CREDES (association Inter Comités d'Entreprises créée par la CFDT), auquel ils adhèrent, d'effectuer une étude sur des solutions possibles.

La SMIP (Mutuelle Interprofessionnelle Médicale et Chirurgicale) quant à elle, intervient régulièrement pour aider certains de ces adhérents à assurer une couverture maladie.

Des contacts entre la SMIP et le CREDES ont fait naître l'idée de créer une association qui pourrait se voir attribuer un contrat de groupe par la SMIP.

2. ORIGINE

L'association SOMUCA est un rapprochement entre le CREDES et la SMIP. Ses statuts sont ceux d'une association à but non lucratif (loi 1901).

Le conseil d'administration est constitué de représentants de la SMIP, du CREDES, et de représentants des Comités d'Entreprise.

La vie de l'association est assurée par des personnes dont le militantisme dans la mutualité ou le syndicalisme, particulièrement au sein des Comités d'Entreprise, est expérience et formation de terrain.

Procurer une aide concrète aux demandeurs d'emploi pour leur couverture maladie complémentaire

3. CHAMP D'ACTION

La SOMUCA permet à des demandeurs d'emploi, de bénéficier d'un tarif de contrat de groupe pour leur couverture maladie complémentaire.

Les bénéficiaires d'une cotisation de ce type, sont des demandeurs d'emploi enregistrés par la SOMUCA. Ils ont pour origine l'une des 300 entreprises sous contrat de groupe auprès de la SMIP ou l'une des 190 entreprises dont le Comité d'Entreprise adhère au CREDES sur l'ensemble de la Région Poitou-Charentes.

Les comités d'entreprise font bénéficier de cette association au plus grand nombre, puisque les personnes au chômage, suite à un contrat à durée déterminée peuvent être, elles aussi, adhérentes à la SOMUCA.

Un fonds social est constitué par la Mutuelle, le CREDES et les Comité d'entreprise à hauteur de 20000 francs.

4. RESULTATS

Nombre d'entreprises cotisant à SOMUCA :

1997	74 Etablissements	1999	30 Ets
1998	45 Ets	2000	40 Ets

Nombre de bénéficiaires pour l'année 2000 : 367

Ces chiffres sont variables en fonction du chômage. Il y a eu jusqu'à 500 bénéficiaires, aujourd'hui ils sont 367 pour 154 adhérents (chefs de famille cotisants). Des fermetures prochaines d'entreprises laissent malheureusement craindre une augmentation du nombre d'adhésions. C'est pourquoi, quelle que soit la situation de l'emploi, il faut préserver l'outil.

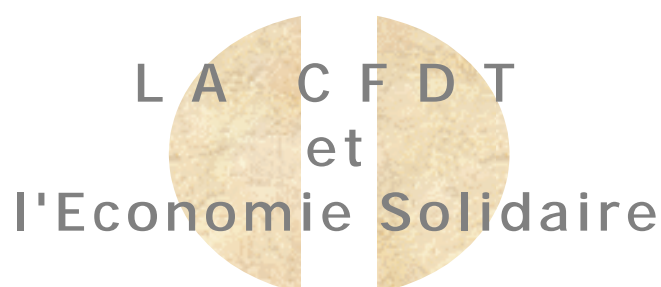
5. MODE DE FINANCEMENT

Le financement de la SOMUCA est assuré par le CREDES, la SMIP et les cotisations des entreprises adhérentes.

6. CONTACT

SOMUCA
4 Rue Joseph Cugnot
79000 NIORT

Téléphone : 05.49.79.35.28



Lorsque l'Union Régionale CFDT Poitou Charentes a décidé de travailler sur ce thème, il n'était pas encore à la mode, mais l'actualité 2000 prouve qu'une fois de plus, nous avons anticipé. Notre objectif est d'aller vers une économie plus solidaire.

Quelle est la situation actuelle ?

- l'épargne logement représente **1 500 milliards de francs,**
- l'assurance vie représente **4 000 milliards de francs,**
- l'épargne salariale **350 milliards de francs,**
- les fonds commun de placement en 1998 **90 milliards de francs**
- le fonds commun de placement Insertion Emploi **300 millions de francs.**
- les stocks options ne sont pas chiffrés.

Les salariés actifs ou retraités sont à l'origine voire les propriétaires de ces fonds mais ils ne contrôlent rien et très peu d'outils financiers sont ciblés « EMPLOI ». Aucun contrôle n'est effectué pour voir s'il n'y a pas « *un plus pour l'emploi* » et nous en arrivons à des situations aberrantes.

Exemple : Conforama en 1999

Un salarié place son épargne en actions, il obtient des gains de 10, 15 voire 30% et en même temps manifeste pour avoir des augmentations de salaire car il n'y en a eu aucune en 99.

Cette situation peut être plus catastrophique encore quand on pense que les meilleurs rendements s'obtiennent dans les entreprises qui restructurent et licencient.

Les salariés ne sont pas responsables de cet état de fait, c'est aux organisations syndicales de prendre les choses en mains et de faire des propositions.

Exemple : La CFDT

Le syndicat est pour l'épargne salariale et contre l'actionnariat salarié. Pour sortir de ce piège il faut :

- être plus offensif,
- construire une économie plus solidaire,
- utiliser différents leviers faisant appel à une même démarche mais correspondant à des besoins, des motivations et des engagements différents.

C'est le sens de nos propositions qui sont au nombre de trois.

1^{ère} proposition, la plus simple, la plus individuelle mais aussi la plus exigeante : les CIGALES.

Il s'agit d'un groupe de personnes qui mettent en commun une partie de leur épargne pour financer une activité locale, voire micro-locale. Il y en a eu dans la région Poitou-Charentes, il n'en existe plus. Mais c'est un dispositif qui existe, facile à mettre en place et qui permet de développer des activités économiques sur le plan local. La contrainte est qu'il faut suivre, accompagner le projet, et s'impliquer personnellement.

2^{ème} proposition, surtout destinée au placement des fonds des Comités d'Entreprises, des sections syndicales, des associations mais aussi ouvert aux individus. C'est le F.C.P.I.E – Fonds Commun de Placement Classique (il en existe 20 000 en Europe).

90% des fonds sont placés dans des entreprises cotées en bourse mais répondant à des critères comme l'emploi, la formation, les relations sociales, la politique d'insertion et les 10% restants sont utilisés pour des investissements dans le secteur de l'insertion et de l'économie solidaire. **La CFDT, qui a participé à la mise en place de ce fond**, siège au comité des engagements. Il ne s'agit donc pas d'une gestion à l'aveuglette.

3^{ème} proposition, créer des fonds pour l'emploi régional.

L'objectif est de collecter l'épargne et d'avoir le contrôle sur cette collecte. Il faut mettre l'emploi au cœur du système. Depuis des années, on a vu qu'il n'y a plus d'entreprises qui débarquent sur nos territoires avec emploi – financement. C'est à partir de projets locaux, de recherche, de collaboration, d'essaimage que des initiatives voient le jour. C'est cela qu'il faut financer.

Pour terminer sur une note de modestie, il faut reconnaître que l'Union Régionale CFDT Poitou-charentes n'a rien inventé, elle a simplement depuis des années, dans le cadre de son action européenne et même internationale vu que d'autres syndicalistes avaient bâti des outils similaires. Le DGB allemand avec ses fonds pour l'emploi, les Anglais avec les Crédit-Unions, mais aussi les Québécois avec les SOLIDE : Sociétés Locales d'Investissement dans le Développement de l'Emploi. On ne peut être plus clairs !

Leurs missions est d'aider financièrement et techniquement les entreprises nouvelles ou existantes afin de créer ou de maintenir des emplois sur le territoire.

SOLIDEQ c'est aujourd'hui **30 millions de dollars canadiens** en moins de 10 ans d'existence.

Bien sûr des questions se posent telles que celles :

- de l'évolution du capitalisme dans le cadre de la mondialisation,
- de la macro-économie et de la micro-économie et leurs interrelations,
- du contre –pouvoir ou de l'influence du capitalisme face aux transformations,
- des fameuses "nouvelles régulations économiques".

Mais pendant ce temps, nous restons dans la phase où l'argent des salariés est géré sans leur avis. L'Etat continue à rembourser par an, une dette de 240 milliards pour un déficit global de 5 400 milliards.

Il est urgent de se saisir du problème, de proposer aux salariés des solutions différentes et cohérentes et enfin d'aller vers plus d'économie solidaire.

C'est cela le travail d'un syndicalisme de propositions qui œuvre pour l'émancipation des salariés.

L'association Centre de Ressources Régional pour les Groupements d'Employeurs est au carrefour de deux formes de solidarité : la "solidarité entre les activités" par l'essence même des groupements d'employeurs, et la "solidarité entre les territoires", par les actions développées par le centre.

1. CONTEXTE

La Région Poitou-Charentes, a connu une désertification des zones rurales qui s'expliquait moins par l'absence de travail que par une mauvaise organisation. Les exploitants avaient la capacité d'offrir des emplois à temps partiel et à durée déterminée mais ne trouvaient pas preneurs, puisque les emplois recherchés étaient des emplois à temps plein et à durée indéterminée.

En 1988, l'APER (Association pour la Promotion de l'Emploi Rural) est créée afin de pallier cette défaillance en stimulant la création de groupements d'employeurs.

Cette même année, naît en Poitou-Charentes, le premier Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ). Puis, c'est dans l'artisanat que se développent des groupements pour enfin aborder des secteurs d'activités très divers.

Avec le concours de la Région, le projet porté par AVERTIR souhaite rester à l'avant-garde sur ce sujet. L'association imagine alors un centre de ressources pour tous les acteurs ou initiateurs de groupements d'employeurs.

2. ORIGINE

Le statut juridique du C.2R.G.E est une association à but non lucratif (loi 1901). Son conseil d'administration regroupe des représentants des groupements d'employeurs, des organisations syndicales d'employeurs et de salariés (dont la CFDT qui en est à l'origine), l'OPCA, un représentant de l'APER, et deux personnes ayant une compétence reconnue dans l'activité de l'association.

Son objet est de stimuler et d'accompagner la création de nouveaux groupements d'employeurs, de conseiller ceux existants dans leur projet de développement, et d'identifier de nouvelles formes d'emploi.

3. CHAMP D'ACTION

L'accompagnement des porteurs de projet en vue de la création de groupements d'employeurs

C'est une des fonctions principales du Centre de ressources destinée à développer les groupements d'employeurs sur le territoire, quelle que soit leur nature. L'association est un lieu qui apporte une aide méthodologique en proposant des outils de partenariat et de financement à tous les porteurs de projet de la région Poitou-Charentes.

Les acteurs du Centre rencontrent les porteurs, les informent des acteurs incontournables à l'élaboration de leur projet, analysent leurs études et propositions, organisent et suivent chaque étape de la création, et enfin leur apportent un appui technique indispensable.

L'accompagnement de groupements déjà existants

Il est divers et s'articule autour de plusieurs fonctions :

La fonction "ressources" qui se traduit par le regroupement d'outils à disposition de tous les publics susceptibles d'être intéressés par le sujet.

La fonction d'animation vise à organiser des journées thématiques, des séminaires, à mettre en réseau les groupements de la région ou à les mettre en relation avec les partenaires publics.

La fonction d'information afin de promouvoir le Centre lors de participation à des rencontres ou séminaires nationaux, mais aussi par l'intermédiaire d'une lettre destinée aux structures déjà existantes ou potentiellement porteuses de projet comme les chambres consulaires, les Districts, Pays etc...

La fonction de conseil portant sur des sujets tels que les ressources humaines (recrutement, contrat de travail, définition des postes de travail), l'étude de perspectives de développement, la veille juridique et fiscale.

4. RESULTATS

Après 16 mois d'existence, le Centre de Ressources a inventorié l'ensemble des groupements de la Région Poitou-Charentes. Il a identifié et suivi 13 projets de taille et de nature très variées. Des actions ponctuelles d'information ont été conduites auprès des responsables du développement économique local. Deux études ont été réalisées par le Centre, la première effectuée auprès des salariés, la seconde auprès des entreprises adhérentes.

Mais au delà des actions menées jusqu'ici, il est intéressant de regarder le rôle du Centre de Ressources et ses perspectives.

Il est en capacité de valoriser les groupements comme une action inscrite dans le cadre de l'économie solidaire. Il communique sur les formes de solidarités (entre territoires, entre activités) que développent les groupements et met en exergue les ressources et compétences issues de cette formule innovante d'organisation du territoire.

En effet, les groupements d'employeurs favorisent le décloisonnement et permettent de rapprocher la logique "territoires", sociale et économique au service du développement local.

Ainsi, le Centre de Ressources montre l'existence et la réussite des groupements d'employeurs, car encore aujourd'hui, ce type de structure reste mal connu et rarement pris en compte dans les projets de développement ; et ce, malgré les avantages qu'il représente dans le développement économique mais aussi et surtout dans celui de l'emploi.

5. APPUI D'UN RESEAU

Le réseau de partenaires est multiple et très varié, compte tenu des spécificités des groupements d'employeurs en fonction du territoire, de leurs actions, et de leurs perspectives.

En effet, les groupements concernent des organismes qui ont des vocations très diverses, de l'administration au monde associatif, des chambres consulaires aux organismes d'insertion.

On peut cependant mettre l'accent sur les partenaires principalement présents :

Les administrations : la Région et le Département, les directions départementales et régionales du travail, les préfetures et sous-préfetures,

Mais aussi : les mairies, les syndicats d'initiatives, les pays, les communautés de communes,

Sans oublier : les organisations syndicales, patronales et professionnelles qui travaillent de manière solidaire à la bonne marche de l'association.

6. MOYENS

- Convention avec la Direction Régionale du Travail dans le cadre du contrat de plan Etat/Région
 - Conseil Régional
 - Fonds Social Européen
-

7. MODE DE FINANCEMENT

Participation financière des groupements d'employeurs :

- 4%

Subventions (Région, Etat, Europe) :

- 82%

Participation financière du CNASEA :

- 14%
-

8. CONTACT

C.2R.GE

58 Rue de la Marne
86000 Poitiers

Anthony SIRAUT

Téléphone : 05.49.88.25.57

Télécopie : 05.49.88.97.70



Association pour la Promotion de l'Emploi Rural

Longtemps précurseur de la promotion des groupements d'employeurs, l'APER a démontré qu'il était possible d'améliorer l'adéquation de l'offre et de la demande d'emploi, tout en sécurisant le travail à durée déterminée dans le secteur agricole.

1. CONTEXTE

La Région Poitou-Charentes, a connu une désertification des zones rurales qui s'expliquait moins par l'absence de travail que par une mauvaise organisation. Les exploitants avaient la capacité d'offrir des emplois à temps partiel et à durée déterminée mais ne trouvaient pas preneurs, puisque les emplois recherchés étaient des emplois à temps plein et à durée indéterminée.

L'outil groupement d'employeurs, créé par le législateur français en 85, n'existe pas encore dans la région. **Deux militants syndicaux, porteurs de projets, entrent alors dans un travail de conviction auprès de leurs organisations** et au sein du Conseil Economique et Social Régional, pour qu'ils se saisissent de cette question.

En 1988, l'APER (Association pour la Promotion de l'Emploi Rural) est créée, agréée par les autorités publiques (Région et Etat) afin de stimuler la création de groupements d'employeurs.

2. ORIGINE

Association loi 1901, l'APER a été initiée et mise en œuvre dans une dynamique paritaire. **Le syndicat d'employés CFDT** et la fédération d'employeurs agricoles FDSEA coordonnent ensemble les actions menées et ont convenu de créer un lieu opérationnel pour la mise en place de groupements d'employeurs.

Elle est composée :

- d'un collège d'employeurs agricoles,
- d'un collège de salariés, représenté par les syndicats salariés (CFDT, UR CFE/CGC),
- et d'un collège d'employeurs de l'artisanat, représenté par la Chambre Régionale des Métiers et l'Union Patronale des Artisans Ruraux (UPAR).

La présidence du Conseil d'Administration est assurée alternativement par le patronat et les syndicats

Stimuler la création de groupements d'employeurs

3. CHAMP D'ACTION

L'APER encourage les groupements locaux d'employeurs ou autres formes de regroupements de manière à favoriser l'emploi permanent. Elle apporte une meilleure connaissance des besoins qualitatifs et quantitatifs en terme d'emploi et de main-d'œuvre dans la région Poitou-Charentes. Et enfin, elle améliore l'information des organisations signataires sur les mesures et les possibilités en matière d'emploi et de formation.

Elle s'engage également à veiller à la pérennité des groupements, à garantir la responsabilité et l'engagement des employeurs et à stimuler la formation des employés. Ces trois axes sont fondamentaux et conditionnent l'agrément des groupements par l'association.

Le rôle de l'APER se situe aussi dans la négociation des conventions de financement auprès du Conseil Régional et de l'Etat, elle diffuse les documents nécessaires à la constitution de groupements d'employeurs (statut, règlement intérieur, etc..) et joue un grand rôle d'information. Lors de chaque montage de projet, l'association anime un partenariat avec les différentes organisations compétentes comme entre autres :

- la Direction Départementale du Travail,
- les organismes de formation,
- les associations de salariés,
- les chambres consulaires,
- tout autre institution ou organisme pouvant aider au projet.

Par ailleurs, le Conseil d'Administration analyse les nouvelles orientations en matière de création de groupements d'employeurs, il veille à la cohérence des différents projets et apporte ainsi une "*labellisation des groupements*".

4. RESULTATS

L'évaluation quantitative peut se faire à partir du nombre de groupements créés et son impact sur les secteurs concernés :

- 250 emplois durables
- 200 emplois saisonniers
- + des emplois occasionnels (non chiffrés)

Au départ, quelques groupements seulement furent créés chaque année. Progressivement, grâce à une campagne de sensibilisation de plusieurs mois, l'APER a enregistré une augmentation sensible de groupements d'employeurs en agriculture.

A partir de 1995, le mouvement s'est accentué pour atteindre en 98 le chiffre de 25 groupements créés par an, soit au total près de 200 groupements en 2000.

.../...	<p>Mais cette action se mesure également en terme qualitatif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par l'amélioration des conditions de vie des chefs d'entreprises agricoles et artisanales, - par une lutte contre la désertification, car, à chaque création d'un emploi durable, c'est une famille qui s'installe en milieu rural. <p>Il est à noter, que, si le secteur agricole fut le premier concerné, l'APER a impulsé la création de ce type de groupements à d'autres secteurs, et les secteurs comme l'agro-alimentaire, l'artisanat, l'agro-accueil et le secteur associatif (culturel, sportif) font désormais partie des axes de l'association.</p> <p>Elle est aussi à l'origine de la création en 1999 du Centre de Ressources Régional de Groupements d'Employeurs.</p>
5. MOYENS	<ul style="list-style-type: none"> - Convention avec la Région et la FNADT pour l'octroi de subventions d'aide à la création de groupements d'employeurs
6. APPUI D'UN RESEAU	<p>Les partenaires sont, dans un premier temps, ceux qui constituent l'association :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fédération d'employeurs, syndicats de salariés et représentants d'employeurs de l'artisanat, <p><u>Avec :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - L'ASSAVPA (Association des Salariés de l'Agriculture pour la Vulgarisation du Progrès Agricole), <p><u>Associés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Au Conseil Régional Poitou-Charentes, au Conseil Economique et Social Régional, à l'Etat (par la préfecture de Région), à la Chambre Régionale de l'Agriculture, et à la Direction Régionale du Travail et de la Formation Professionnelle.
7. MODE DE FINANCEMENT	<p>Le syndicat d'employés CFDT et la fédération d'employeurs agricoles FRSEA coordonnent ensemble les actions menées et assument le coût financier de l'animation.</p> <p>Le financement de la structure est entièrement lié au nombre de groupements d'employeurs créés par une subvention du conseil régional</p>

8. CONTACT

APER - Yvette GUERRIN

Site des Ruralies - BP 4

79230 VOUILLE

Téléphone : 05.49.77.16.67

Télécopie : 05.49.75.80.30

I N I T I A T I V E S

Pour une économie sociale et solidaire

Les Unions Régionales CFDT du Grand Ouest avaient travaillé ensemble sur la mise en valeur de 100 initiatives portant sur le développement local. Ces initiatives étaient, soit le fait des équipes CFDT, soit le fait des partenaires avec lesquels elle travaille sur les territoires.

Fortes de cette expérience, elles ont jugé nécessaire de poursuivre ces travaux sur un point plus ciblé : le développement des services publics et les services offerts au public dans l'Ouest.

Ce travail a abouti à la réalisation d'un document appelé "**Bloc notes**". Nous avons repris ici certaines de ces initiatives et les avons regroupées par thème :

- Le développement économique local,
- Les services au public,
- L'école, l'accueil des enfants,
- Les loisirs, le transport,
- La santé,
- L'emploi, la formation et l'insertion professionnelle.

Toutes les réalisations présentées sont intéressantes à plusieurs titres. Tout d'abord elles ont su mettre en commun, des moyens techniques, financiers, matériels et humains. Pour certaines d'entre elles, elles ont su créer des unions territoriales fondées sur la volonté de travailler ensemble au delà des regroupements administratifs. Pour d'autres, elles ont fait se rapprocher des acteurs dont les objectifs sont habituellement opposés.

Mais elles reposent toutes sur la même conception. Avoir une véritable volonté de dialogue pour apporter les solutions les plus adaptées.

Répondre aux attentes des citoyens dans leur vie quotidienne et les impliquer dans les projets.

Et surtout, elles ont permis de faire travailler les uns avec les autres, le secteur privé, le secteur public et les organisations syndicales prouvant la nécessité d'une économie sociale et solidaire.

Le développement économique local

Un secrétaire de mairie véritable agent du développement économique local.

La commune de Mesnil Mauger est en réalité la fusion de 4 municipalités, qui avaient opté pour cette solution afin de regrouper l'équipement pédagogique du canton. Le secrétaire de mairie et le conseil municipal y voient un cadre pouvant aller au-delà du simple regroupement scolaire. La fusion peut permettre en atteignant des masses critiques de mettre en place des outils que, seule, aucune commune n'aurait pu mettre en place.

C'est ainsi que l'école, la cantine, la garderie ont pu être maintenues, mais aussi les services administratifs et postaux, le parc machines pour l'entretien des espaces verts, la signalétique. Cela a permis également l'informatisation des services municipaux, la construction de logements, l'électrification des cloches

Maintien d'un commerce de proximité.

A la suite d'un travail de réflexion sur le thème "Emploi : agir et gagner en pays Mellois", les élus locaux de la commune de Saint Romans-les-Melle retiennent le projet de maintenir l'épicerie menacée de disparition par le départ à la retraite des gérants.

La commune rachète l'établissement et effectue les travaux de rénovation. Le premier adjoint, comptable dans un supermarché, propose d'y installer un relais de ce même supermarché à des conditions particulièrement avantageuses (loyer modéré, prix des produits identiques à ceux de la grande surface).

C'est ainsi que la commune a su préserver son épicerie, et a, de plus

des 6 églises, l'aménagement des voies de communication. Le secrétaire de mairie s'attache aussi à réunir, chaque trimestre, les chefs d'entreprises de la commune qui emploient au total 300 salariés.

Disposant de moyens budgétaires non négligeables, la commune aurait pu s'auto-satisfaire, mais elle a préféré s'ouvrir et travailler avec d'autres. Ainsi, plutôt que de construire des courts de tennis, le secrétaire de mairie a préféré optimiser l'utilisation des terrains des communes avoisinantes, même chose pour le centre aéré. Il propose aussi de mettre à disposition des municipalités voisines, le matériel et les structures administratives dont dispose sa commune.

C'est en cela que le rôle de ce secrétaire de mairie va bien au-delà de la seule activité d'agent administratif.

favorisé la réouverture du bar/restaurant. Désormais, le local offre aux résidents des services tels que l'épicerie, la vente de journaux et de tabac, le dépôt de photos, sans oublier la restauration et le débit d'alcool.

Cette initiative, si elle n'est pas unique, a le mérite d'avoir vu travailler, en partenariat, des acteurs qui n'en ont pas forcément l'habitude : le secteur privé (un groupe de distribution alimentaire) et le secteur public (les élus et la municipalité). Elle a maintenu la vie sociale du village et permis la création de deux emplois : la gérante du magasin et une employée. Rappelons que la commune compte 620 habitants.

Une Maison pour Tous

Cette association a été créée par un groupe d'habitants ayant pour objectif de faire de cette "Maison pour Tous" une structure d'animation et de développement local dans le sud de la Vienne. En effet, cette partie de territoire est particulièrement concernée par le vieillissement de la population, l'exode des jeunes et les difficultés que connaît le secteur de l'élevage.

Un premier projet a été de mettre en place un service en direction de l'enfance et de la jeunesse. C'est ainsi qu'un centre de loisirs a vu le jour. Puis progressivement d'autres secteurs se sont développés (le tourisme, le sport,

la culture, l'insertion sociale) et, en particulier, la valorisation des productions locales.

C'est à partir de la réflexion de quelques agriculteurs à la recherche de débouchés pour la commercialisation de leur production, que la Maison Pour Tous a coordonné un projet qui s'est concrétisé par la création d'un lieu de vente et d'exposition pour les agriculteurs et artisans locaux : une maison de pays.

Ce projet a nécessité le rapprochement des agriculteurs, des chambres consulaires et d'un syndicat de développement économique. Il a ainsi pu permettre l'animation en réseau d'agriculteurs et d'artisans.



Les services au public

Les facteurs ne distribuent pas seulement le courrier

La Direction Départementale de la Poste du département de l'Orne a cherché un moyen de maintenir un contact avec l'usager, sur un territoire dont la population est vieillissante ou/et ne dispose pas de moyen de locomotion. C'est ainsi qu'elle a mis en place le service "Allo Facteur".

Ce service permet à l'usager d'effectuer toutes les opérations postales : affranchissement, opération de dépôt ou de retrait d'argent sur un compte chèque postal ou un compte d'épargne, envoi de lettre ou de colis,

tout cela, directement de son domicile. C'est gratuit et réalisable, même lorsque l'agent n'a pas de remise de courrier à effectuer. Cela fonctionne sur simple appel téléphonique passé la veille ou tôt le matin, avant le départ en tournée des facteurs.

Cette démarche nécessite l'implication des bureaux et des facteurs, qui se trouvent valorisés dans leurs rôles d'intermédiaires et d'agents d'un service public. Elle contribue à l'image de la Poste attachée au contact et à la proximité. Enfin, même si ce n'est pas propre à ce type de service, il réduit, l'isolement, en maintenant un lien social quotidien.

Un bureau de poste abrite un "Point Info"

A l'initiative du Préfet des Côtes d'Armor, un point d'information a ouvert ses portes au sein d'un bureau de poste d'un quartier de la ville de Saint Brieuc. En effet, depuis longtemps, un débat est ouvert sur le rôle et la présence des services publics sur le territoire et la nécessité de se rapprocher de la population. L'idée de départ du Point Info est l'accueil du public en un seul lieu, et son orientation vers le service administratif concerné.

Les demandes des usagers relèvent de domaines aussi différents que les impôts, la sécurité sociale, le logement, les assurances, la consommation, les organismes liés au chômage. On ne reçoit pas sur rendez-vous et l'animatrice prend le temps d'écouter et de comprendre les problèmes. Elle

s'attache aussi à expliquer les démarches à entreprendre ou les demandes à formuler et vérifie que ses informations ou conseils ont bien été compris. Enfin, quand elle oriente vers un service, un bureau ou une permanence, elle intervient elle-même pour prendre rendez-vous avec une personne précise, dont l'usager connaîtra le nom. Cette personnalisation du contact rassure l'usager et humanise ses relations avec l'administration.

Aux yeux des usagers, l'animatrice n'est pas une fonctionnaire. Pourtant, le Point Info est bien une initiative du service public : le Ministère de la Ville et de la Jeunesse et des Sports en sont à l'origine. Ce "service public" part des besoins de la population pour rendre plus accessibles les services administratifs. Ainsi, l'utilisateur a le sentiment d'être accueilli, mis en

*confiance et il est directement et interlocuteur qui connaît déjà les
personnellement reçu par un grandes lignes de son dossier.*

Un seul organisme pour le personnel communal

Le champ d'intervention des collectivités territoriales s'est élargi et le personnel municipal s'est accru et diversifié. D'où la nécessité d'une gestion commune au niveau de chaque département reconnue par une loi en 1984.

Le département des Côtes d'Armor se compose de 372 communes, dont la majorité compte moins de 500 habitants. Les maires pour continuer d'administrer le personnel communal sans assurer les tâches administratives d'employeurs, ont créé très tôt la Maison des Communes des Côtes d'Armor chargée de la gestion de tout leur personnel. Pour ce département à forte dominance rurale, cette initiative répondait à une nécessité et elle a développé de nombreux services qui vont très au-delà des obligations fixées par la loi.

Une bibliothèque départementale qui n'accueille pas de public

Avec la loi de décentralisation, le conseil général d'Ille et Vilaine a transformé une bibliothèque centrale de prêts en un outil d'aide aux petites bibliothèques municipales et d'animation culturelle. L'objectif du conseil général est d'aider les bibliothèques qui accueillent tous les publics (enfants et adultes) à être vivantes, accueillantes et actrices de la vie culturelle locale.

La bibliothèque centrale avait pour objet premier de prêter des livres aux établissements scolaires. Elle a abandonné ce rôle et met aujourd'hui ses compétences et ses moyens à disposition des petites unités rurales (animées le plus souvent par des

Le centre assure les fonctions d'un véritable service du personnel d'une très grosse entreprise (fonction rendue obligatoire par la loi de 84), mais il offre aussi le service de médecine professionnelle, un service de remplacement, il établit les bulletins de paie, il conseille et aide en matière de recrutement, formation, gestion du personnel. Il organise, pour les petites collectivités le service d'agents intercommunaux, qui ont ainsi un emploi à temps complet. Récemment, le centre de gestion a ouvert une unité de droit des sols pour aider les collectivités à mettre en place des périmètres de protection pour sauvegarder la qualité des eaux (problème crucial dans le département).

Ainsi le centre a des missions variées qui vont au delà des tâches de gestion du personnel définies par la loi et se présente comme un partenaire indispensable des collectivités territoriales, en particulier des communes rurales.

bénévoles). Elle dispose de 300 000 ouvrages (en acquiert 20 000 nouveaux par an) qu'elle met à disposition des bibliothèques municipales. Elle réalise (seule ou en collaboration) des expositions qu'elle prête gratuitement, elle organise des animations autour d'un thème, des lectures-spectacles, des ateliers de contes.

Elle propose aussi aux animateurs de bibliothèques des stages ponctuels de formation (pouvant porter sur l'organisation de l'espace, le choix des livres etc..) et délivre les diplômes des formations plus longues. Avec un bulletin de liaison, elle tient informé les relais, des acquisitions, des expositions et des animations.

La volonté du conseil général d'Ille et Vilaine était de faire de la bibliothèque départementale un instrument de

promotion culturelle et de faire des bibliothèques un lieu d'accueil et d'animation avec le tissu associatif local. Il semble que le pari soit réussi.

Le système éducatif

Un département créé un bassin d'écoles

Le département de la Manche est un département à dominance rurale. Une association, ADAME, se préoccupe de l'évolution du paysage scolaire et réalise une étude sur ce sujet. Il en ressort la nécessité d'un regroupement pédagogique. Sur proposition de l'Inspecteur Académie et avec l'impulsion de Sénateur-Maire, est née l'idée de créer un bassin d'écoles couvrant 42 communes.

Ainsi la création de ce bassin d'écoles prévoit le maintien des effectifs, la création de 3 postes d'adaptation et d'un psychologue scolaire. En contrepartie, les collectivités s'engagent à assurer leurs responsabilités en matière

d'équipement, de transport et de répartition d'élèves. Elles peuvent aussi mener des actions de partenariat dans la mise en place de projet pédagogique. Si chaque école et chaque regroupement conserve son autonomie, l'ensemble des moyens de fonctionnement peuvent être mis à la disposition d'autres écoles.

Ce bassin d'écoles a permis de développer l'idée d'une intercommunalité efficace, génératrice d'autres projets. Il propose d'offrir aux enfants du milieu rural des services semblables à ceux dont peuvent bénéficier les enfants du milieu urbain. Enfin, il a contribué à une meilleure et plus forte implication des élus qui ont laissé de côté, pour un temps, leur "esprit de clocher"

Des écoles rurales en réseaux

Pour limiter la fermeture des écoles en milieu rural, des regroupements pédagogiques intercommunaux ont été mis en place. L'inspection académique du Département de l'Ille et Vilaine veut aller plus loin. Elle veut faire de l'école un élément moteur d'animation et d'équilibre du monde rural et mettre en place des structures et des organisations adaptées aux impératifs de qualité et d'efficacité de l'école. L'idée des Réseaux d'Ecoles Rurales en découle.

Le but est de mettre en commun selon les compétences et spécificités, les moyens structurels financiers et humains, permettant aux écoles des communes de se regrouper en une unité pédagogique fonctionnelle. Ce regroupement permet une meilleure utilisation des écoles et des établissements pour les doter d'une polyvalence d'activités qui garantisse leur développement (exemple : l'organisation d'une sortie commune pour assister à un concert).

Cette initiative a été accueillie très favorablement par toutes les personnes concernées par le sujet. Elus locaux, enseignants, enfants et parents, y ont vu le

moyen de garder une petite école pouvant offrir les mêmes qualités de service qu'une grande. Pour y parvenir, il a fallu une véritable collaboration avec les services des différents ministères, soutenue par une forte volonté politique locale du conseil

général, des communes et des associations. Le travail en synergie de structures totalement différentes a été *remarquable et efficace*.

Un centre aquatique au centre du développement local.

A l'origine de ce projet : le comité d'expansion agricole du Val d'Orne. En 1986, le conseil général propose de mettre en place les contrats de canton. Le comité d'expansion avait déjà travaillé sur le territoire afin de trouver des solutions pour le développement agricole. Et les projets recensés n'étaient pas tous directement liés au seul secteur agricole. Pour participer à cette action, le comité crée une association qui vise à promouvoir, susciter, soutenir et coordonner toutes démarches qui tendent au développement du territoire sur un plan économique, culturel, social et sportif.

Parmi les 12 projets a été retenu, celui d'une piscine. Cette idée émane du Président du Syndicat scolaire qui est

aussi Président du Comité d'expansion agricole. Le projet de piscine devient au fil des temps celui d'un centre aquatique qui ouvre ses portes en 1991. Aujourd'hui, ce centre de loisirs est devenu un élément moteur de la politique de développement local. Son activité enregistre 130 000 entrées payantes et draine un public dans un rayon de 45 km. Il est au centre d'une base de loisirs, avec camping et plan d'eau et a généré la réalisation d'un centre d'hébergement pour accueillir les groupes. En outre, il a permis la création d'emplois directs et indirects. La réussite de ce projet a renvoyé aux acteurs locaux, une image positive qui les dynamise et les amène à élaborer de nouveaux projets. Les agriculteurs ne sont pas seulement semeurs d'idées au seul bénéfice du monde agricole, mais aussi à celui du monde rural.

Une maison de l'enfance

Sur la commune de St Hilaire de Loulay, l'Association Familiale Rurale proposait plusieurs services tournés vers l'accueil d'enfants : une garderie et un centre de loisirs ouvert en juillet. Cependant, elle avait recensé d'autres besoins venant des familles, mais ne pouvait pas en assumer, seule, la gestion. Le conseil municipal s'est alors attaché au problème. Il a d'abord créé un groupe se composant d'élus de la commission enfance-jeunesse, des membres de la commission d'action sociale et de l'association famille rurale. Ce groupe a des impératifs : il doit associer les nouvelles familles au projet et ne pas se substituer au travail fait par les assistantes maternelles.

Pour favoriser l'installation de jeunes familles sur la commune, l'équipe municipale décide de rouvrir l'école publique, d'améliorer le niveau des équipements sportifs, réaménage le centre bourg et établit un partenariat avec les associations. Après deux ans de travail, un projet voit le jour, prenant en compte l'urbanisme, l'économie et la qualité de vie : La Maison de l'Enfance. Elle permet un accueil des enfants de 3 mois à 12 ans. Elle offre des services de halte-garderie, vacances d'hiver et de printemps, accueil périscolaire et péricentre, accueil le mercredi (jour sans école), centre de loisirs en été.

Cette Maison pour l'Enfance est ouverte aux familles de la commune mais

également à celles des communes voisines pour les mêmes tarifs, ce qui est très attractif et peu courant.



Les Transports

Un train pas comme les autres

La ligne ferroviaire du "Réseau Breton" s'étire sur près de 100 km et traverse le pays de Guinamp du Sud au Nord, pour rejoindre la voie du TGV Paris/Rennes/Brest. Son pittoresque tracé surplombe une profonde ria qui attire de nombreux touristes français et étrangers. Mais cette ligne est jugée trop onéreuse vu la faiblesse du trafic des voyageurs, et l'idée de la remplacer par un service de cars est unanimement rejetée.

Le Conseil Régional accepte d'étudier la mise en place d'une exploitation originale avec la mise en circulation

d'un autorail léger et peu coûteux. Malgré les difficultés techniques, administratives et financières, le projet fait l'objet de négociations entre l'Etat, le Conseil Régional, la SNCF et une société privée CFTA. Une convention est établie.

Ce type d'exploitation particulier, avec un matériel spécifique, a permis l'abaissement des coûts permettant une densification de l'offre qui s'est traduite par une augmentation importante du trafic et du nombre de passagers. Ainsi, la combinaison : service public, élus locaux et régionaux, service privé, a révélé une idée originale qui a été préférée à la fermeture de la ligne.

Quand un taxi conduit au bus

Le réseau de transports urbains de St Brieuc (regroupant 10 communes en district) est composé d'une cinquantaine de bus et transporte quotidiennement plus de 18 000 passagers. Mais les bus ne desservent pas les nombreuses zones où la densité de population est trop faible pour justifier le passage du car. Pour pallier à ce manque, le district a adopté un système original sans que cela alourdisse son budget Transports.

Le principe repose sur la création de lignes qui ne sont desservies que s'il y a une demande effective. Elles ont l'aspect d'une ligne ordinaire : un parcours défini, matérialisé par des bornes et des horaires fixes affichés.

Mais ces lignes ne sont pas empruntées par les bus, mais par des taxis qui conduisent l'usager sur la ligne de bus la plus proche, desservie, elle, quotidiennement. Pour faire enregistrer sa demande, l'usager téléphone à un ordinateur central qui se charge de trouver le taxi.

Les courses en taxi sont assurées par des artisans qui ont passé une convention avec le district. L'artisan reste libre de refuser ou d'accepter la course en fonction de la densité de son activité. Quand il l'accepte, celle-ci lui est payée par le district, au prix pratiqué normalement. Ainsi, le district urbain de St Brieuc peut offrir aux habitants des quartiers périphériques les services du transport urbain collectif à moindre coût.

Un service de transport collectif en milieu rural

Le problème du transport du public en milieu rural n'est pas nouveau, mais le coût d'un tel service freine bon nombre d'élus locaux. Le canton de Noyant était dans cette situation. Il a bien connu des structures qui ont cherché à résoudre ce problème, mais elles n'existent plus. Pour trouver une solution durable et globale, associations et services sociaux décident de traiter le problème avec le Syndicat Intercommunal.

Cette collaboration aboutira à la mise en place d'un système de transport appelé "Trait d'Union Noyantais". Il prend

en charge les passagers à domicile et les emmène vers trois destinations privilégiées définies après enquête. Pour faire sa demande il suffit de téléphoner au plus tard la veille du déplacement. L'utilisateur participe au frais de transport, une partie étant prise en charge par les collectivités locales. Ce service a été confié à un artisan local taxi et ambulancier, qui s'est chargée de l'achat d'un petit véhicule de transport collectif.

La mise en place d'un transport collectif en milieu rural rencontre très souvent des réticences de la part des élus due à son coût. Cependant, c'est une solution pour ne pas voir petit à petit les villages dépérir et se désertifier la campagne.



Emploi, Formation et Insertion professionnelle

Une association pour la promotion de l'emploi en milieu rural : APER

A l'origine de cette association, le souci de conserver la vitalité du milieu rural. En effet, ce milieu est souvent synonyme de désertification, diminution de l'activité agricole, artisanale, baisse de l'emploi et de services le tout se soldant par une baisse de la population. S'instaure alors un engrenage : la perte de l'activité économique crée un exode de la population, mais pour les entreprises encore présentes, une pénurie de main-d'œuvre les amène peu à peu à la fermeture.

C'est pourquoi le C.E.S.R (Conseil Economique et Social Régional) a favorisé la création de l'APER. Son originalité repose sur le fait qu'elle regroupe des syndicats d'employeurs et de salariés. L'objet de la structure est de

Des formations qui ciblent les entreprises pour atteindre l'emploi

Le Pays d'Auray est situé entre Lorient et Vannes, deux agglomérations d'importance et relativement proches. Il connaît des difficultés économiques mais ne veut pas devenir une zone de banlieue résidentielle de ces deux centres urbains. Le Comité de Bassin d'Emploi constate que le couple Emploi/Formation ne fonctionne pas parfaitement, d'un côté, les entreprises ne trouvent pas la main-d'œuvre dont elles ont besoin. D'un autre côté, les demandeurs d'emploi déconsidèrent la

développer les groupements d'employeurs dans l'agriculture. C'est à dire, de faire se regrouper des chefs d'entreprises pour leur faciliter l'embauche de salariés et pour les salariés d'être assurés de travailler toute l'année.

Les groupements d'employeurs sont très développés dans le secteur agricole. Ce qui s'explique facilement par la saisonnalité du travail. Or, le secteur de l'artisanat ou du service en milieu rural connaît le même problème. Ainsi après une étude de faisabilité, un projet regroupant 6 garagistes s'est réalisé.

La plus grosse difficulté pour mettre en place cette structure était de réunir des syndicats d'employeurs et de salariés qui n'ont pas forcément pour habitude de travailler ensemble, mais qui ont souhaité relever le défi. La preuve en est : l'association existe depuis 12 ans.

formation parce qu'elle ne les mène pas à l'emploi. Cependant, l'offre même faible est présente et ne trouve pas preneur.

Le comité de bassin d'emploi décide d'élaborer avec les entreprises un plan local de formation pour les demandeurs d'emploi. L'idée est simple : recenser les besoins des entreprises de tous les secteurs présents sur le bassin d'emploi et mettre en place des parcours de formation par alternance qui y répondent parfaitement. Ce dispositif est appelé : passeport pour l'entreprise.

Au départ principalement destinée aux jeunes sortis du système scolaire, cette initiative, ayant obtenue de très bons

résultats, s'est ouverte à tous les demandeurs d'emploi pouvant obtenir un congé individuel de formation

Une maison de l'emploi et de la formation : plusieurs services sur un même lieu.

Créée en 1991, La Maison de l'Emploi et de la Formation (M.E.F) émane d'une réflexion de l'organisation syndicale CFDT qui considère qu'il faut mettre fin au difficile parcours auquel sont soumis principalement les demandeurs d'emploi. En effet, elle propose de regrouper en un seul lieu, les services leur étant nécessaires. L'idée est soutenue par le sous-préfet et la MEF ouvre ses portes dans immeuble réhabilité par l'office public des HLM.

La Maison de l'Emploi et de la Formation propose une permanence d'accueil d'information et d'orientation (P.A.I.O) concernant les jeunes de moins de 26 ans dans leur démarche d'insertion professionnelle, une mission d'information sur la formation (M.I.F) offrant à chacun la possibilité de faire le

point sur ses aptitudes et savoir-faire, et enfin un bureau d'information jeunesse (B.I.J) proposant à tout jeune une aide dans l'organisation de ses loisirs et de sa vie quotidienne. En plus de ces services, un coordinateur Emploi/Formation est présent afin d'informer et d'aider toutes les personnes dans leurs démarches.

Bien sûr, d'autres structures peuvent venir étayer cette maison pour rendre un service encore plus large, mais la M.E.F permet d'ores et déjà de réduire les déplacements dans l'agglomération Cherbourgeoise, notamment pour les jeunes. Par ailleurs, elle donne accès à une prise en charge globale de l'usager, en lui offrant une démarche cohérente, puisqu'elle est élaborée en collaboration par les personnels des services en lien étroit avec les services de l'état. Elle facilite ainsi le laborieux parcours des demandeurs de formation.

Un regroupement en faveur des personnes en difficulté.

A l'origine, ce sont 8 associations qui fondent le CAPEE : Comité des Alternatives Poitevines pour l'Emploi et l'Entraide. Aujourd'hui elles sont 20. Parmi elles, des entreprises d'insertion, des associations intermédiaires, une régie de quartier, des associations d'entraide de plusieurs quartiers, des centres socio-culturels, une association d'handicapés, le réseau d'Echanges de Savoirs. La préoccupation du CAPEE est de mettre en place une organisation et des outils communs, qui permettent aux acteurs de renforcer leurs structures et d'optimiser leurs actions.

Ainsi, il a mis en place de la documentation, des bases de données et a créé un système efficace de circulation de l'information. Il conseille et assiste les structures associatives, il

aide à l'élaboration de projets et en assure le suivi. Le CAPEE met également en œuvre des formations destinées aux personnels en insertion, aux encadrants ainsi qu'aux bénévoles.

Le Comité des Alternatives Poitevines pour l'Emploi et l'Entraide participe à la mise en œuvre du Plan Local d'Insertion par l'Economique (PLIE) du district de Poitiers, à la réalisation du Plan Départemental d'Insertion (PDI) ainsi qu'au contrat de ville qui programme chaque année des actions en direction des publics en difficulté. Car pour lui, la complexité des phénomènes d'exclusion nécessite d'inventer, de rechercher, d'évaluer pour construire et affiner des outils pour mieux les adapter.

Dés lors, ce sont 20 associations qui travaillent ensemble pour élaborer des outils communs afin que l'insertion

demeure ouverte et efficace en personnes
prenant appui sur les besoins des

exclus.

La Santé Publique

Deux centres hospitaliers en un, pour le maintien du service de santé publique

Distants l'un de l'autre de 20 km, deux hôpitaux supposaient que leur sort en serait jeté face aux changements du paysage de santé en milieu rural. En effet, la réforme du service de santé publique entraîne bon nombre de fermetures de petites structures hospitalières.

Le syndicat CFDT décide d'agir plutôt que de subir une fermeture d'un des deux établissements voire des deux. Son idée repose sur la fusion des deux centres hospitaliers afin de maintenir les sites d'accueil. La chose paraît simple, mais des difficultés émergent : les deux hôpitaux ne sont pas implantés sur le même département. Il existe des différences de salaires et de statuts des employés ; il faut obtenir l'accord des autorités de tutelle, cela implique que médecins et chirurgiens mettent leurs compétences au service des deux hôpitaux, que les élus municipaux soient favorables au projet mais aussi que les directions respectives et tous les syndicats d'employés se mobilisent en faveur de la fusion.

Rien de tel pour faire reculer le plus téméraire et le plus courageux des initiateurs. C'était sans compter sur l'acharnement et la détermination de Marie Madeleine NIVEAU.

Après de multiples réunions, d'interminables négociations et tractations, d'innombrables rencontres et 5 ans de travail, le projet a pu enfin se concrétiser. S'engager résolument dans la fusion de deux hôpitaux a été un des paris audacieux de la CFDT.

Les inégalités sociales

L'économie sociale et solidaire c'est aussi réduire les inégalités dans les PME/TPE par l'obtention de nouveaux droits : mutuelles, retraites, logement, ticket restaurant, formation professionnelle..... Pour accéder à ces nouveaux droits, il faut construire des relations sociales et une organisation du travail finalement proches des réalités comme dans l'économie sociale.

Même si les PME/TPE appliquent des avantages sociaux corrects en général, de nombreuses garanties sont faibles ou absentes.

La formation professionnelle : des obstacles organisationnels. Plusieurs accords nationaux ont été conclus dans les années 80, dans le champ des petites entreprises. Un accord interprofessionnel a été établi en 91 et repris par la loi.

Malgré cela, en 1994, à peine 10% des établissements de moins de 10 salariés avaient organisé des formations pour leur personnel. De plus, les contenus des formations sont souvent inadaptés.

La couverture conventionnelle est en progression, mais peu de moyens existent pour faire vivre les accords de branche.

La protection sociale en général est plus coûteuse quand ne figurent pas des dispositions collectives comme pour la prévoyance-maladie, l'absence de retraites complémentaires et supplémentaires ou de fonds de pension. Des protections moindres existent pour l'indemnisation maladie.

Le 1% logement ne bénéficie pas aux salariés des toutes petites entreprises puisque ces entreprises ne sont pas assujetties.

Les titres restaurants, eux aussi, sont très peu utilisés et peu connus.

Les temps partiels, contrats aidés : l'effet d'aubaine. Depuis 1993, dans le cadre des mesures d'abattement des charges sociales, 4 contrats à temps partiel sur 5, ont été conclus dans des entreprises employant moins de 50 salariés.

Conditions de travail, Hygiène et Sécurité. Dans les établissements de moins de 50 salariés, on recense 37% de salariés accidentés du travail. Il y a deux fois plus d'accidentés du travail dans les PME que dans les grands établissements. Quant aux structures de moins de 10 salariés le taux est beaucoup plus faible.

70% des salariés touchant le SMIC sont issus de PME/TPE. Ce phénomène s'explique par la concentration de jeunes dans ces entreprises (1 jeune sur 3 est au SMIC), la proportion plus importante de personnel féminin situé dans des basses qualifications, la part élevée des secteurs des services dans le PME/TPE, la multiplication de contrats aidés, le taux élevé du turn-over.

Les primes et 13^{ème} mois le plus souvent absents. 110 CCN (à dominante PME) sur 143 ne prévoient ni 13^{ème} mois, ni une prime de fin d'année.

Temps de travail plus élevé. 39,4 heures en moyenne dans les TPE, contre 38,8 heures en moyenne pour les entreprises de plus de 10 salariés (chiffres officiels ACEMO 1998), d'après les déclarations officielles des employeurs.

Licenciements économiques : des protections moindres. Les règles de consultation, les obligations de plan social, de mesures de reclassement.....sont différentes selon la taille des entreprises ou les établissements. 80% des licenciements économiques proviennent des entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

L'absence de Comité d'Entreprise et de CHSCT a des effets sur l'accès aux vacances et aux loisirs, la culture, le logement, la restauration du personnel, la prévoyance collective, les aides sociales, l'accès à la formation professionnelle, l'emploi, la connaissance de l'évolution de l'entreprise, la prévention en matière de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.

Un seul salarié sur 5 est couvert par un accord d'entreprise notamment dans les PME/TPE. En effet, seuls 8% des salariés des PME/TPE bénéficient d'un accord d'entreprise (entreprise ou établissement de moins de 200 salariés. Chiffres hors mandatement R.T.T).



DES EXPÉRIENCES
ET
DES RÉALISATIONS

Artisanat du Tarn : Effets vertueux de la commission paritaire

Mise en place à l'occasion de la Réduction du Temps de Travail, cette commission est devenue un véritable lieu de régulation sociale et de modernisation des entreprises artisanales. Par les droits nouveaux qu'elle institue, cette commission paritaire rend plus attractifs les métiers de l'artisanat. D'autres commissions du même type commencent à naître.

Artisanat du Bâtiment : Des relations professionnelles structurées.

Accord national R.T.T, mutualisation du droit syndical, suivi des déclinaisons dans les régions par des commissions paritaires régionales. Partenariat CAPEB/Syndicats, rencontres avec des milliers d'artisans, des centaines de réunions dans les cantons, dynamique sociale et contractuelle engagée.

Sous-traitance Nucléaire Drôme-Ardèche-Gard : Un syndicalisme de site.

Des approches originales sont conduites sur les sites de Marcoule, Tricastin et Pierrelatte. La CFDT s'implante dans plusieurs PME/PMI de la sous-traitance. Elle organise les salariés et construit une stratégie pour réguler les rapports entre les donneurs d'ordre et les sous-traitants, entre les salariés de différents statuts, avec l'objectif de parvenir à des garanties collectives spécifiques pour les salariés prestataires.

Des opérations identiques sont conduites sur d'autres sites industriels et commerciaux.

Bassin de Bressuire, Deux-Sèvres : Un paritarisme de terrain.

Développement important de la CFDT dans des PME/PMI à partir d'une approche originale d'organisation et de formation des nouveaux délégués, comité de bassin de l'emploi innovant en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi interentreprises, de formation, d'égalité professionnelle : un bassin,

un bocage, une terre d'expérimentations sur l'emploi, la **Viticulture Girondine : Une organisation syndicale qui repose sur la TPE**

Des centaines d'adhérents dans les petites exploitations viticoles, une CFDT présente dans tout le vignoble avec des représentants sur chaque canton, dans les instances paritaires, des adhérents actifs, des accords RTT négociés à grande échelle dans les très petites entreprises : un véritable syndicalisme est en place pour les salariés des TPE.

Théâtres et spectacles vivants : Une bonne articulation branche/entreprise.

La négociation collective, la RTT, la mutualisation des instances paritaires de la branche, l'instauration conventionnelle de comités d'entreprise conventionnelle de moins de 50 salariés, une pratique de contact ouverte ont permis à la CFDT de s'implanter largement dans un secteur, où, seule la CGT était présente. Une bonne articulation branche/entreprise a joué favorablement.

Scop : Un partenariat avec toutes les confédérations syndicales.

Depuis plus d'un an avec la confédération des Scop, les organisations syndicales sont engagées dans une démarche nationale et régionale de (conseil-conciliation) pour faciliter la mise

RTT et l'organisation des adhérents CFDT.

en place négociée des 35 heures. Les coopératives ouvrières sont essentiellement des PME/TPE. Un groupe paritaire de pilotage national impulse, facilite, échange les consignes des confédérations, produit des recommandations communes. Résultat : le taux de pénétration de la RTT est deux fois supérieur à la moyenne des autres entreprises.

Décolletage vallée de l'ARVE : Du désert à la reconnaissance syndicale

Un district industriel de 1600 petites et très petites industries, une présence nouvelle de la CFDT qui débouche en trois ans sur des centaines d'adhérents dans les nouvelles implantations, une audience électorale qui la place en tête ; tout ceci dans un milieu patronal très hostile au syndicalisme. Clef du succès, une présence active du syndicat dans la Vallée, des services quotidiens assurés aux salariés, des interventions et des conseils apportés dans les entreprises, une présence dans les rares institutions paritaires, des recherches sur le devenir économique et social du bassin.

Production agricole : Des CHSCT sur les territoires.

C'est le contenu de la récente loi d'orientation agricole, qui, au-delà des comités d'interentreprises, prévoit l'institution de commissions de branches territoriales, sur les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité. Le secteur de la production

agricole peut s'appuyer sur un tissu de 200 conventions collectives territoriales : la FGA-CFDT dispose d'environ 100 négociations issues des très petites exploitations
Branches : Des fonds paritaires pour la négociation.

Les salariés et les employeurs des PME/TPE ont le souci d'être présents ou représentés dans les négociations collectives les concernant. Faute de droit syndical dans ces entreprises, plusieurs branches ont négocié des fonds paritaires qui indemnisent les négociateurs que ce soit au plan national ou local. Il s'agit notamment des branches : production agricole, hôtellerie, tourisme, intérim, artisanat du bâtiment, boulangerie artisanale, pharmacies d'officine, cabinets d'experts automobiles, employés de maison, entreprises artistiques et culturelles.

Certaines branches prennent en charge la formation syndicale. Ces dispositions amorcent ce qui pourrait devenir un véritable droit syndical de branche avec une représentation collective adaptée au million de PME/TPE

Agriculture Finistère : Une bourse de l'emploi paritaire.

Dans le cadre de l'Association Emploi Formation (AEF) des salariés d'exploitations agricoles du Finistère, plusieurs actions touchant à l'emploi, la formation, les activités sociales ont été mises en place pour les salariés. Parmi celles-ci, figure, une bourse de l'emploi gérée en commun par les syndicats et les employeurs.

agricoles. Ce secteur va ainsi se mettre en conformité avec les règles européennes, avec une démarche interentreprises qui implique tous les acteurs.

Cette gestion professionnelle et collective des emplois marche à plein, aussi bien pour les offres et les demandes d'emplois, que pour faciliter le reclassement d'une exploitation à une autre.

Chèque vacances : L'artisanat négocie sa mise en place.

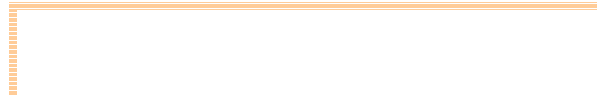
Les branches de l'artisanat sont désireuses de mettre en place le chèque-vacances dont les modalités nouvelles ont été instaurées par la loi de juillet 1999. Un accord-cadre a été signé le 2 mars 2000 entre toutes les confédérations syndicales avec l'UPA. Son objectif est de faciliter les négociations au plan professionnel ou multi professionnel.

L'artisanat du bâtiment, la CAPEB a déjà prévu l'ouverture de négociations. L'artisanat du Tarn est en passe de conclure. Ces discussions s'inscrivent dans la volonté des partenaires sociaux d'introduire des garanties sociales nouvelles pour les salariés des

PME/TPE. L'attractivité des emplois en dépend.

Employés de maison : Une véritable profession.

Ce secteur très éclaté qui ne compte même pas un salarié par employeur s'est doté d'une véritable structuration de branche : caisses de retraite, formation professionnelle, association pour l'emploi, mutualisation des droits, vie contractuelle régulière de la convention collective. La CFDT assure de son côté un service aux adhérents, une information de qualité. Cette branche représente des centaines de milliers d'emplois.



Picardie : Une commission paritaire interentreprises dans l'Oise.

CFDT, CGT, CFTC, FO et CGC ont conclu avec plusieurs dirigeants de petites entreprises, un accord-cadre sur la réduction du temps de travail (RTT) et mis en place une commission paritaire sur le bassin d'emploi de Compiègne. La Direction Départementale du Travail et de la Formation Professionnelle, l'Aract et l'Agefos/PME apportent leur soutien à cette initiative. Sans attendre l'engagement des chambres patronales, l'originalité de ce dispositif est de permettre à des petites entreprises de bénéficier d'une structure paritaire chargée de les aider et de les conseiller dans la mise en place d'accords RTT en leur sein. Cette commission paritaire est également chargée d'autres thèmes, notamment, la promotion et la qualification des emplois.

Vienne CJD/CFDT : Un partenariat constructif sur les 35 heures.

Aide à la mise en place des 35 heures, suivi des accords, charte du bon négociateur, module de formation pour le dialogue social ; une démarche innovante est engagée dans ce département auprès des PME adhérentes au CJD (Centre des Jeunes Dirigeants). Comme avec les Scops, le suivi paritaire facilite la reconnaissance de l'acteur syndical. Des démarches proches sont entreprises dans plusieurs autres régions. Les bonnes relations externes contribuent à l'image de marque du syndicalisme dans les entreprises.

F . C . P . I . E
F o n d s C o m m u n d e
P l a c e m e n t
I N S E R T I O N E M P L O I

Qu'est-ce que le FCPIE ?

Le FCPIE (né en 1994), est investi :

- à 90% d'entreprises cotées en Bourse, au bilan social favorable et qui n'ont pas fait l'objet de licenciements secs,
- à 10% dans des entreprises non cotées, à vocation solidaire, par l'intermédiaire de l'association France Active.

Quelle est la politique de gestion ?

Il s'agit de soutenir des projets créateurs d'emplois pour des personnes en difficulté. Ces projets doivent avoir un niveau de fonds propres supérieurs à 125 KF. La part des fonds propres détenus par le FCPIE doit être inférieur à 25% après recapitalisation.

Quels sont les publics ciblés ?

- Les porteurs de projets créant une association ou une société,
- Les créateurs d'entreprises solidaires,
- Les structures d'insertion,

Comment se font les interventions ?

- Dépôt des dossiers auprès de l'association « France Active »,
- Décision du Comité des engagements selon le degré de maturité du projet,
- Montant des interventions se règle par des billets à ordre pour les associations, EURL, SARL ; par des bons de caisse pour les S.A. Les billets à ordre et bons de caisse sont à montant variable et à échéance de 5 ans et financent uniquement les immobilisations.
- Récupération par le F.C.P.I.E de son investissement majoré de 0,5% par an ; le capital et les intérêts ne se remboursant qu'à terme.

Quelles sont les pièces à fournir ?

Tous documents comptables.

Pour les S.I.A.E, le dépôt du dossier doit être précédé par une prestation d'assistance technique.

Où s'adresser ?:

F.C.P.I.E

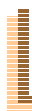
37 Rue Bergère

75009 PARIS

Téléphone : 01.53.24.26.26

Télécopie : 01.53.24.26.27

Courrier Electronique : franceactive@wanadoo.fr



CAPEE

Comité des Alternatives Poitevines à l'Emploi et l'Entraide

Le CAPEE constitue une fédération, un réseau des entreprises d'insertion économique et sociale. A ce titre, il regroupe les associations poitevines qui le souhaitent, œuvrant par leurs activités respectives à la lutte contre le chômage et pour l'insertion des personnes en situation difficile.

1. CONTEXTE

A l'initiative d'acteurs associatifs, le CAPEE fédère et anime un réseau local de partenaires et d'acteurs de l'insertion par l'activité économique grâce à la mise en œuvre d'initiatives locales.

Dans un souci de pragmatisme, il refuse une logique du tout ou rien : entre un accès au travail par la voie classique et l'attente d'un travail dans l'oisiveté et la détresse, le CAPEE choisit l'urgence de promouvoir et consolider toutes initiatives permettant l'emploi partiel ou temporaire, ou toutes activités intégratives substitutives à l'emploi traditionnel, avec le souci permanent de promouvoir l'accès à ce dernier par les personnes concernées.

2. ORIGINE

Créé en 1989 par 8 associations, le comité en regroupe aujourd'hui 20. Ses composants sont des entreprises d'insertion et régies de quartiers, des centres socio-culturels et associations d'handicapés, des réseaux d'échanges et de savoirs, ainsi que d'autres œuvrant pour le droit de la femme, des structures de services aux personnes et organismes de formation pour les publics en difficulté.

Son statut est celui d'une association loi 1901 à but non lucratif.

Le CAPEE est un moyen regroupant les énergies pour être un interlocuteur reconnu vis à vis des différentes administrations, entreprises et divers publics et pour faciliter les changements institutionnels et légaux, allant dans le sens d'une intégration sociale et professionnelle des demandeurs d'emplois les plus en difficulté.

3. CHAMP D'ACTION

CAPEE lutte contre l'exclusion et favorise les initiatives locales développant des activités génératrices d'emploi afin d'assurer l'insertion des salariés.

L'association veut donner à un public exclu, un statut social grâce à un contrat de travail lui permettant d'être acteur de son insertion. Elle développe l'employabilité de ce public par l'accès à la formation voire la qualification et met en œuvre toute action favorisant son développement personnel.

En outre, le comité construit et apporte des réponses à la problématique de l'exclusion par la mise en œuvre d'expériences socio-économiques, sources d'emploi. Enfin, il participe et s'implique dans le développement économique local.

Les actions liées à l'insertion portent sur :

- l'élaboration de projets de création, de développement, d'expérimentations, d'activités sources d'emplois et leurs mises en œuvre,
- la coordination d'actions concertées en favorisant les complémentarités et les expériences des partenaires,
- les conseils et le soutien technique aux adhérents et à tout porteur de projet,
- la réflexion et l'étude sur les pistes créatrices d'emplois à travers un groupe de réflexion,
- la mise en œuvre de formations internes pour les salariés en insertion et pour les acteurs professionnels de l'insertion,
- les échanges sur les pratiques tutorales pour le développement des compétences et l'enrichissement mutuel,
- le travail partenarial avec les entreprises, les artisans, les commerçants et les partenaires socio-économiques,
- l'accompagnement dans la démarche socio-professionnelle des salariés pour préparer la sortie des dispositifs d'insertion.

4. RESULTATS

A l'origine rassemblant 8 associations, le CAPEE regroupe aujourd'hui 20 structures, ce qui représente plus de 600 personnes en insertion.

Il a permis le développement de nouveaux postes en insertion sur les créneaux qui n'étaient pas couverts par des postes de cette nature.

Il a accompagné et participé au lancement de plusieurs projets créateurs d'emplois dans le domaine des services aux personnes. Actuellement le CAPEE travaille, avec 5 structures, sur la mise en place d'une Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion.

5. APPUI D'UN RESEAU

Les partenaires du CAPEE sont multiples et variés, ce sont pour les partenaires publics :

- l'Association du Plan Local d'Insertion du District de Poitiers et la Mairie de Poitiers,
- le Conseil Général,
- la DDISS, la DDASS, la C.A.F
- l'Etat,

et des partenaires associatifs et des fédérations (centres sociaux, bâtiment, œuvres laïques et chambres professionnelles, le CAPEB), des entreprises ainsi que la CFDT.

L'association participe également au bureau du Plan Local d'Insertion par l'Economique (PLIE), et y assure des missions de développement de projets et de parcours d'insertion, de prospection ainsi que l'accueil des porteurs de projets.

En outre, elle participe au bureau d'autres associations et est présente au conseil d'administration de la Mission Locale d'Insertion (MLI) et du Centre d'Information des Droits de la Femme (CIDF).

6. MODE DE FINANCEMENT

Les ressources du CAPEE proviennent de :

- l'Etat,
 - le Conseil Général,
 - le Plan Local d'Insertion Economique (PLIE)
 - la Mairie de Poitiers
 - le Comité Régional du Développement Urbain
 - les cotisations des adhérents.
-

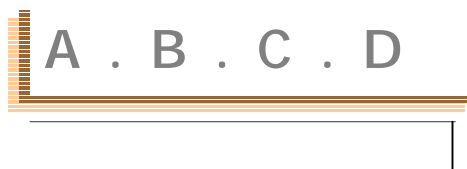
7. CONTACT

CAPEE
3 Allée de la Dive
86000 Poitiers

James RENAUD - Président

Téléphone : 05.49.01.80.82

Télécopie : 05.49.56.73.03



Association Bretagne Chèque Domicile

Une initiative qui répond aux besoins de service des salariés et crée de l'emploi qualifié. ABCD fait la preuve qu'emploi de proximité ne rime pas avec précarité. C'est à partir d'une indiscutable volonté d'une économie sociale et solidaire que le chèque-domicile a vu le jour.

1. CONTEXTE

Le projet de l'association ABCD (Association Bretagne Chèque Domicile) est né de plusieurs volontés : celle d'un jeune demandeur d'emploi souhaitant mettre en œuvre un projet qui permette de favoriser les liens entre les salariés et les demandeurs d'emploi, par l'intermédiaire des Comités d'Entreprises, celle de la CFDT qui, depuis quelques années, travaille à l'élargissement des activités sociales et culturelles des C.E, celle d'associations prestataires soucieuses de travailler sur la structuration de leurs offres de services, celle de la SCOP Chèque Déjeuner qui est présente sur le terrain de l'économie sociale.

Le concept de l'association consiste à la mise en place d'une "Chèque-Domicile" qui sert à payer une prestation de services à un organisme prestataire en contrepartie d'un service de proximité. Il facilite l'accès à une aide à domicile pour des foyers non imposables ou qui ne peuvent faire l'avance d'une rémunération. Le comité d'entreprise qui le vend, peut en atténuer le coût en prenant en charge une partie du montant du chèque. C'est un titre de paiement semblable à celui des titres-restaurant.

Le chèque-domicile a été élaboré afin de solvabiliser et de consolider l'offre de service

2. ORIGINE

L'association ABCD regroupe des comités d'entreprises, des organismes prestataires de service à domicile, des associations d'insertion, l'entreprise Chèque Déjeuner, des sections syndicales CFDT et l'Union Régionale CFDT Bretagne. Elle est organisée en trois collèges

La CFDT a été un maillon indispensable pour la mise en route du projet en prenant contact avec les comités d'entreprises et le milieu de l'insertion.

3. CHAMP D'ACTION

ABCD participe à la solvabilisation et au développement de la demande de service aux particuliers.

Elle favorise la création d'emplois stables, qualifiés et encadrés, pour des réponses collectives aux besoins des personnes. En effet, le chèque-domicile imaginé par l'association, est reçu uniquement par des employeurs prestataires de services et de professionnalisation d'un secteur. Il s'appuie sur un tissu associatif expérimenté et un cahier des charges évolutif qui est soumis aux prestataires de services pour labélisation. Ce cahier des charges demande aux prestataires de développer le professionnalisme des intervenants, le suivi et la qualité des prestations. Il donne à ABCD la possibilité de rappeler ses orientations générales et de se faire entendre auprès de prestataires qui s'en éloigneraient.

L'association structure l'offre et la demande de services aux particuliers en étant l'interface entre les prestataires et les prescripteurs. Elle encourage une harmonisation des pratiques mais aussi les partenariats locaux pour une complémentarité dans les services et dans les parcours d'insertion. Enfin, elle participe à la définition d'une politique prospective des besoins.

D'autre part, A.B.C.D développe les relations bilatérales entre comités d'entreprises et prestataires de services et a la volonté de proposer des axes de réflexion et de travail entre les différents réseaux associatifs qui la composent. Ce partenariat a pour but d'élaborer des parcours d'insertion et de qualifications.

4. RESULTATS

La première année de la création de l'association (1996) a été consacrée à la promotion du chèque-domicile auprès du public utilisateur et des comités d'entreprises.

Entre 1998 et 1999, le nombre de tiers payeurs a connu une progression de 60%. Le chiffre d'affaire pour ces années respectives est de 1.196 KF et 2.933 KF.

5. APPUI D'UN RESEAU

La CFDT a été un atout indiscutable dans la réussite de l'association via les comités d'entreprises grâce à l'action de l'Union régionale CFDT Bretagne et des sections syndicales départementales. Elle a su instaurer un partenariat entre une Société Coopérative Ouvrière de Production (SCOP) et les Fédérations d'aide à la personne et à l'insertion.

6. MOYENS

- Convention avec le groupe émetteur des chèques domicile,
 - Charte régionale pour l'emploi avec le Conseil Régional
-

7. CONTACT

ABCD

Rue de la Barbotière – BP 86
35002 Rennes Cedex

Gaby Bonnand

Téléphone : 02.99.78.51.40

Télécopie : 02.99.78.51.41
